

愛知県職員組合70年の概要

主な出来事	
1940年代	1945年8月 敗戦
	1 1946年5月 愛知県庁で「愛知県職員組合」結成
	9 1947年5月 日本国憲法・地方自治法施行
	4 1947年11月 日本自治団体労働組合総連合(現自治労の前身)結成
	0 1947年12月 職場別連合体から単一組合としての「愛知県職員労働組合」結成(現愛知県職の結成)
	1948年2月 自治労愛知県連結成、県職内に書記局設置
	1949年8月 行政整理の名の下に組合幹部等首切り
	1950年2月 自治労連愛知県連から脱退
	1 1950年12月 地方公務員法公布(1951/2施行)
	9 1951年4月 地方公務員法施行に伴い「愛知県職員組合」に改称(5/10職員団体登録、組合員4100人)
1950年代	0 1952年8月 夏期休暇勝ち取る、3日間(8/1~9/5)
	年 1953年6月 労働金庫に加入
	代 1958年8月~ 教養講座・文化祭、体育大会など開催
	1959年9月~ 伊勢湾台風、2人組合員死亡。救援活動行う
	1 1960年6月 昭和35年度定期総会で日常活動に直結した組合活動推進を基調とする方針決定
	9 1960年7月 県職推せん愛友会発足(現生協共同購入)
	6 1960年8月 人事院初の給与引上げ勧告
	0 1962年6月 1962年度定期総会で「明るい職場、楽しい生活を築くために組合を強くしよう」をスローガンにした組合活動を提起(現大会回数起点)
	代 1963年8月~ 部局等支部から地域支部に移行
	1970年代
1 1970年7月 県職林間教室始まる(現林間学校)	
9 1973年2月 一定基準の臨時職員を定数化	
7 1975年5月 週休二日制試行、メーデーに初参加(400人)	
0 1975年11月 賃金の1号ダウン・7月実施	
年 1976年4月 地方財政危機突破中央行動に代表派遣	
代 1979年1月 青年婦人協議会設置	
1979年6月 移動県職・総対話に取り組む	
1 1980年6月 現業協議会設立	
1 1981年4月 組合費改定で全組合員投票(現組合費計算式)	
1980年代	9 1981年10月 臨調行革反対50万宣伝行動実施
	8 1982年11月 人勧凍結反対で本庁北玄閣前で屋外集会
	0 1983年12月 定年制条例化
	年 1986年4月 新財務システム稼働
	代 1986年6月 年間9日間の家族休暇実現
	1989年4月 閉庁方式の週休二日制(第2・4土曜日)
	1 1992年4月 育児休業制度スタート
	1 1992年8月 完全週休二日制実現
	9 1995年1月 阪神大震災発生、募金活動
	9 1996年4月 時間外縮減で「本庁舎・西庁舎組合員の提言」
0 1997年7月 組合本部自治センターに移転	
1990年代	年 1998年5月 36協定締結
	代 1998年11月 鈴木知事が財政危機宣言、翌年1月削減提示
	1999年8月 はなのき会設立(現職務関連訴訟規則の前身)
	1999~01年 3年間給与削減
	2 2000年4月 本庁の部制再編、13部を8部に
	0 2000年9月 東海豪雨、組合員63人被災
	0 2002年4月 新たな人事評価制度を管理職に導入
	0 2005年6月 はなのき会解散し組合の職務関連訴訟対策に
	年 2006年10月 アイシステム稼働
	代 2006年11月 県職連合を設立
2007年4月 給与構造改革実施	
2009年1月 給与削減を提示(2013年度までの5年間)	
2010年代	2010年1月 現業業務見直し合意
	2 2010年2月 第5次行革大綱策定、5年間で500人削減
	0 2011年3月 東日本大震災発生
	1 2011年4月 課長補佐級以下の人事評価制度スタート
	0 2012年12月 退職手当の見直し強行
	年 2013年4月 年度当初の大量欠員発生、対策進める
	代 2014年5月 組合本部東大手庁舎に移転
	2014年12月 定数交渉のあり方見直し

1947(昭和22)年12月16日に現在の愛知県職員組合の出発点となる「愛知県職員労働組合」が結成されました。

「愛知県職員組合70年の概要」を紹介します。

1940年代 ~ 県職の結成と受難の時代

戦争による国民生活の破壊、荒廃と混乱の中で、全国の労働者は各地で労働組合を誕生させていきました。

愛知県においても、1946(昭和21)年2月に県庁で「若き同志の血の結集を」と組合結成が呼びかけられ、5月7日に「愛知県職員組合」が結成され、その後各職場、地域ごとに労働組合が結成、7月8日には、各職場・地域ごとに結成された労働組合が「鉄の大同団結」をスローガンに愛知県職員組合連合会をつくり、そして、全国公共団体職員組合連合会に参加し、全国の仲間と連帯していきました。

1947(昭和22)年12月16日には、連合体から単一組合として「愛知県職員労働組合」が結成(組合員5,759人)され、現在に至る組織の基礎を確立しました。

1947(昭和22)年の2・1ゼネスト、そして1949(昭和24)年には愛知県公安条例反対闘争に取り組み、闘争事務局を県職内に置き、積極的な役割を担いました。



県下の自治体労働運動においても自治労連(現在の自治労の前身)の県連事務局を県職内に置き、委員長・書記長の重責を果たしました。これにたいして、全国的なレッドパー

ジの嵐の中で行政整理の名のもとに、当時の委員長をはじめ、組合活動家を含む282人の大量首切りが行われ、県職は壊滅的打撃を受け、自らが結成に尽力した自治労連から離脱することになりました。

1950年代

～組織の維持・拡大、文化・レク活動の時代

1951(昭和26)年4月の地方公務員法の施行にともない、「愛知県職員労働組合」は5月10日に職員団体として登録し、「愛知県職員組合」となりました。この時、組合員は4,100人でした。

この時代の方針には、「よい県庁、よい公僕」<1953(昭和28)年>、「互譲精神をもって理事者側と意思の疎通をはかり、相互の理解を深めて」<1955(昭和30)年>、「内には組合員相互の親睦融和、外には関係方面と政治色を排して連絡協調を図る」<1956(昭和31)年>などと特徴をあらわすものがあり、文化祭、体育大会、婦人のつどい、教養講座が開かれ、文化、レクリエーション活動を中心に組織の維持・拡大がはかられました。この時代の活動を通じて、次の時代の組織発展の基礎をつくりました。



組合の体育大会のようす

1960年代

～組織の確立と制度改善の時代

1959(昭和34)年からの安保闘争の全国的盛りあがり背景に、1960(昭和35)年にこれまでの運動のあり方を自己批判し、「日常の問題と直結した組合活動」の推進を基調とする方針を決定し、人事委員会勧告にもとづく給与改定要求書を提出、全国で40数番目とまでいわれた低賃金水準から2号引上げ等の成果を得ています。

そして、1962年度定期総会で「明るい職場、楽しい生活を築くために組合を強くしよう」

をスローガンにした組合活動を提起しました。この総会が現在の大会回数の起点となっています。

この間、給与条例の制定にともなう賃金改悪を許さず、調整手当の全県一律支給、退職手当の改善などの成果を得ています。

組織の問題では、部局別のタテ割組織から、地域支部への移行をはかり、役員選出についても若い力が台頭しました。

1970年代

～制度の充実、地方財政危機顕在化の時代

1970(昭和45)年には夜勤制限闘争に取り組み、看護婦すべてがたちあがり、要求づくりから団体交渉へとすすめ、本部も体験オルグを行い、221名の増員をかちとり、職場闘争とは何かを明らかにしました。

この間、臨時職員の定数化<1973(昭和48)年>、春闘への参加<1974(昭和49)年>、初の知事交渉<1975(昭和50)年>、メーデーへの参加<1975(昭和50)年>、県関係組合との共闘<1975(昭和50)年>、週休2日制導入「4週5休」試行<1977(昭和52)年>、人事異動の民主化などが取り組まれ、職員生協の設立も行いました。



メーデーでデモ行進する組合員

また、「生活と権利を守り高めるたたかい」とともに、「地方自治を前進させるたたかい」の二つを柱とする活動方針を1976(昭和51)年の第17回定期大会で確立し、保健所白書、家畜保健衛生所白書をはじめとする職場白書づくり、職場点検にもとづく人員闘争などの取り組みをすすめ定着させました。

一方、地方財政危機が顕在化するなかで、1975(昭和50)年に仲谷知事が「ないそではふれない」と賃金改定にあたり、賃金の1号ダウン・7月実施を行い、県職としても試練の年でした。その後、復元の取り組みに全力をあげました。

1980年代

～臨調行革、地方行革との対決の時代

財政危機乗り切り、財政再建を名目に臨調行革が1980(昭和55)年に審議会を設置しスタート。全国的に吹きあれる賃金・権利の「合理化」攻撃にたいして、1980(昭和55)年の第25回定期大会では「組合員の利益を守り、諸権利の完全行使」「行財政の減量経営路線から地方自治体の民主化をすすめる」などの方針を決めました。

この中で、1980(昭和55)年には県民要求実現30万署名に、1981(昭和56)年には臨調



行革反対で50万県民宣伝行動に取り組み、健康保険法改悪反対では返信封とう型要求署名ピラを作成し、8,000通を超す返書があり全国的にも注目を受けました。

この間、国を上まわる賃金改善を実現し、扶養手当、通勤手当、調整手当の改善をかちとっています。

しかし、臨調「行革」攻撃の一環として、人事院勧告が1982(昭和57)年に凍結、1983(昭和58)年～1985(昭和60)年は抑制実施されました。

また、県政にたいする自らの政策を持つために県政白書づくりに取り組み、三分冊で発行しました。県行革大綱にたいしては県職からの行革提案として『くらしと自治の創造』をまとめあげ、政策活動も重視してきました。

組織の問題では、青年部、婦人部、現業評議会を確立しました。また、地域とのつながりを強めることを追求し、親子のつどいを地域のつどいへと発展させ、全体としても1980(昭和55)年に県職まつりを開始しました。

1990年代

～ゆとりと豊かさの追求の時代

90年代に入ると、定期大会で「90年代をゆ

とりと豊かさの実現、組合活動の活性化の時代に」とのスローガンを掲げました。

これは、先進諸国より長い労働時間、土地保有の有無による資産格差など、世界一の賃金水準といわれる一方で、国民が「ゆとり」を感じられないという中で、国際的な圧力もあり、1992年までに「年間労働時間1,800時間の達成」「完全週休二日制の実現」を政府の対外公約に掲げるといった状況を反映していました。

また、ソ連邦の崩壊による冷戦構造の終焉に代表とされる、対決型の政治・労働運動から政策提起型の運動が進みはじめました。

具体的には、36協定締結をはじめとする時間外労働規制の取り組み、完全週休二日制実現の取り組み、年金・医療保険制度改革にたいする生活制度への取り組みなどが展開されるとともに、保健所の再編に対する職場討議、病院改築にたいする取り組みなど、仕事への働きがいの追求など、仕事への改善の運動も展開しました。

さらに、バブル経済の崩壊を機に、財政状況の悪化が顕在化し、第2次地方行革の推進、人員削減の圧力が強まり、情報公開制度が定着するなかで、食糧費による官官接待をはじめとする公務員にたいするヤミ・カラ批判、公務員批判が強くなりました。この中では、副知事の汚職事件など、県の職場を舞台とする汚職事件が発生しました。

財政危機の進行や汚職問題から来る行政批判にたいしては、県職として県民からの信頼回復など、社会正義の実現、自らが職場規律を律していくことが求められた時代でした。

なお、中部地方を舞台としてビックプロジェクトが、財政危機のなかで進められることから、不要不急の事務事業の一層の見直し、県民や職員に犠牲を与えないよう、中長期の財政計画の策定など、地域との共生をはかる取り組みを提起しました。

2000年代

～財政危機と給与削減第一期の時代

1990年代の最終盤からの平成不況といわれる状況がこの時代の特徴です。

1998(平成10)年11月に財政危機宣言が行われ、決算を前に1,050億円の財源不足が明らかになり、財政再建団体への転落も現実的な問題となりました。

この結果、賃金水準は労使合意に基づく適正なものであり財政赤字の原因ではない、あくまで緊急避難の措置、給与制度は変更させないことを確認するなどの取り組みを行いました。結果としては、給与削減が3年間続くこととなりました。

また、住民訴訟制度を利用した行政への監視等の取り組みが活発になり、訴訟にかかる組合員の経済的・精神的な苦痛に対応するため住民訴訟対策を行いました。当初は、労使一体となった自主組織の「はなのき会」を団体会員として設立に関わりました。2005(平成17)年には地方自治法改正を踏まえて、はなのき会を解散し、組合独自の職務関連訴訟対策に移行しました。

組織的な課題としては、県立病院の地方公営企業法の「全部適用」が実施され、この対応として2004(平成16)年12月に病院事業庁支部を設立しました。しかし、地方公務員法適用の愛知県職員組合の中に、地方公営企業法適用の支部があることは地方公務員法の登録団体としては疑義があると人事委員会から見解が示されたため、組織対策を行い2006(平成18)年11月に県職連合を設立しました。

2010年代

～給与削減第二期の時代

2009(平成21)年には、再び給与削減に直面しました。2008(平成20)年のリーマン・ブラザーズの経営破綻をきっかけにした世界同時

不況・リーマンショックにより、収支不足が4,900億円にのぼるとして給与削減が提示され、毎年1,000億円を超える財源不足を理由に、以降5年間の給与削減が実施されました。

地域手当については、人事異動などの問題も含め地域間格差を設けないよう取り組みを行い、2010(平成22)年度から6.5%とすることで決着しました。これに伴い、プラス較差は国の俸給表に一定率を乗じることで調整することとしました。

人員削減では、第三次行革大綱・改訂第三次行革大綱(11～16年度)で2,540人、あいち行革大綱2005(17～21年度)で1,331人、第五次行革大綱(22～26年度)の22年度初年度で293人など、十年強で4,000人を超える定数削減が実施され、給与は削減され、人も増えないと厳しさが増してきました。2014(平成26)年の「しなやか県庁創造プラン」(第六次行革大綱)では、組合の主張も踏まえ、定数管理については「これまでスリム化してきた成果を後戻りさせないよう、引き続き事務事業の廃止・縮小、民間委託、事務処理方法の改善などに取り組み、適切な人員配置に努める。」とされ、これまでの行革大綱が定数削減を掲げてきたことから転換し、定数削減の数値目標を設定しないこととなりました。

給与制度等の関わりでは、人事評価制度が本格的に実施されました。

働き方では、雇用と年金の接続を図ることを求めて、2013(平成25)年度から常勤再任用制度を活用する方法を導入しました。

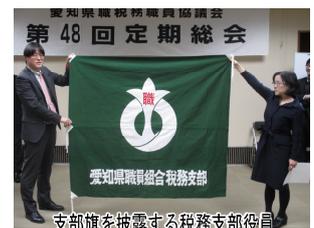
組合組織では、2016(平成28)年12月に税協から税務支部に移行し、三の丸庁舎における地域支部の混在を解決するため、名古屋支部と愛日支部を合併し「尾張支部」を設立しました。



給与削減反対で県関係5組合集会集会を開催



給与削減解除などで屋外集会



支部旗を披露する税務支部役員